

L'accordo sui congedi parentali diventa direttiva

Prime note

di Maria Paola Monaco

Il 18 marzo 2010 è stato pubblicato sulla *Gazzetta Ufficiale* il testo della direttiva n. 2010/18/UE adottata dal Consiglio l'8 marzo 2010. Il testo sostituisce la precedente direttiva n. 96/34/CE e, al contempo, attribuisce valore giuridico all'accordo quadro sottoscritto il 18 giugno 2009 dalle parti sociali europee a livello intersettoriale: l'organizzazione degli industriali, quella delle piccole e medie imprese, quella dei servizi pubblici e i sindacati dei lavoratori (BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP e CES).

L'idea di adeguare il testo dell'accordo quadro ai cambiamenti culturali che sono intercorsi nella società a far data dal 1995 – anno di adozione appunto del precedente accordo quadro – ha origini lontane. Già nel 2006, infatti, la Commissione nel delineare le tappe della tabella di marcia per la parità tra donne e uomini 2006-2010 si era impegnata a riesaminare la legislazione europea vigente in tema di parità di genere non compresa nella rifusione del 2005 e aveva incluso fra i vari testi normativi quello della direttiva n. 96/34/CE proprio al fine di valutare la necessità di un suo possibile miglioramento. Con questo obiettivo la Commissione aveva dato avvio alla procedura di consultazione a norma dell'art. 138 del Trattato CE e, nell'ambito di tale procedura, l'11 settembre 2008 le parti sociali avevano informato la Commissione della loro intenzione di aprire i negoziati ufficiali. Il 23 marzo 2009 il processo di negoziazione portava alla firma un accordo quadro in materia di congedo parentale e di lì al conseguente processo di "legificazione".

Le disposizioni del nuovo accordo che hanno la finalità di tenere conto della crescente diversità della struttura familiare (cfr. clausola 1 dell'accordo) introducono una dirompente novità prevedendo l'estensione del diritto dei genitori che lavorano al congedo parentale da 3 a 4 mesi per figlio (cfr. clausola 2 dell'accordo). Il principio generale secondo cui il congedo parentale è un diritto individuale e non può essere trasferito da un genitore all'altro è mantenuto, tuttavia, al fine di incoraggiare una più equa ripartizione del congedo parentale tra i padri e le madri. L'accordo dispone, infatti, che almeno uno dei 4 mesi non possa essere trasferito in nessun caso e che, pertanto, dovrà considerarsi perduto qualora uno solo dei genitori prenda il congedo parentale. Questa disposizione si pone l'obiettivo di incoraggiare gli uomini ad assumersi uguali responsabilità familiari, risultato che a tutt'oggi non si può ritenere ancora raggiunto. A tutela del corretto esercizio di questo diritto si ricollegano le disposizioni contenute nella clausola 5, laddove si prevede il divieto di qualsiasi forma di trattamento meno favorevole, e il riferimento non è da intendersi al solo istituto del licenziamento, per motivi connessi alla richiesta o all'esercizio del congedo parentale.

Il risultato raggiunto è frutto di un compromesso legato al fatto che le varie proposte della Commissione volte a rendere più stringente l'utilizzo dei congedi da parte dei padri non sono state accettate dalle parti sociali, preoccupate di un aumento eccessivo dei costi della procedura di fruizione. In quelle proposte, infatti, si prevedeva, fra l'altro, l'obbligo di erogazione di una indennità pari a 2/3 dello stipendio per il lavoratore che avesse fruito del congedo. L'idea era tratta dai dati evidenziati dall'esperienza dei Paesi scandinavi, della Germania e, in parte, della Francia che avevano mostrato come un'indennità di congedo pari o vicina a quella di un normale stipendio comportava un'adesione paterna molto superiore. Proprio su questa tematica, in considerazione

dell'importanza delle questioni retributive al fine di garantire che donne e uomini possano effettivamente prendere un congedo parentale, si sono appuntate le critiche del Parlamento europeo, rese manifeste in una apposita risoluzione. Il Parlamento, infatti, ha disapprovato la scelta politica delle parti sociali ritenendo che lasciare la questione del "reddito" alla discrezione degli Stati membri avrà un impatto sproporzionato sulle famiglie monoreddito e sulla loro possibilità di avvalersi di tale periodo di congedo, e avrà un ulteriore impatto sulle donne che compongono la maggioranza delle famiglie monoparentali e sulle famiglie con disabili e bambini malati cronici, per i quali le misure relative al congedo extra sono anch'esse lasciate alla discrezione degli Stati membri. Proprio in relazione a questo ultimo punto, le preoccupazioni espresse dal Parlamento appaiono pienamente condivisibili. Come non notare che proprio in relazione alle situazioni di maggiore difficoltà le clausole dell'accordo appaiono poco incisive, lasciando alla valutazione degli Stati membri e/o delle parti sociali la necessità di adeguare le condizioni di accesso e le modalità di applicazione del congedo parentale alle esigenze dei genitori di figli con disabilità o malattie a lungo decorso, e parimenti lasciando alla stessa valutazione discrezionale l'introduzione di misure volte a rispondere ad esigenze specifiche dei genitori adottivi. L'accordo, infine, stabilisce il diritto dei lavoratori che rientrano dal congedo parentale a richiedere modifiche dell'orario lavorativo e/o dell'organizzazione della vita professionale per un periodo determinato. I datori di lavoro devono prendere in considerazione tali richieste di modalità di lavoro flessibili e rispondervi alla luce delle proprie esigenze e di quelle dei loro dipendenti. Per quanto riguarda i tempi di attuazione, la direttiva assegna agli Stati un termine di 2 anni elevabile a 3 in considerazione di difficoltà particolari o dell'attuazione tramite contratto collettivo. Occorrerà aspettare il 2012 per cominciare a riflettere sulla valutazione di impatto.

Maria Paola Monaco
Ricercatrice in diritto del lavoro
Università degli Studi di Firenze